

رابطه کیفیت زندگی کاری و درگیری شغلی معلمان مدارس ابتدایی

زهره قاسمی، دکتر سیروس قنبری

کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

zahraqasemi6315@gmail.com

۰۹۱۸۶۷۷۶۳۱۸

استاد گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

s.ghanbari@basu.ac.ir

۰۹۱۸۳۱۳۳۲۵۰

چکیده:

هدف این پژوهش بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با درگیری شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بود. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان به تعداد ۱۳۰۹ نفر بود که بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۳۰۲ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های درگیری شغلی اترخت (۲۰۰۳) و کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۵) استفاده گردید. روایی محتوایی پرسشنامه‌ها مورد تایید متخصصان قرار گرفت و پایایی پرسشنامه‌ها از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۹۵ محاسبه شد. نتایج آزمون t تک گروهی نشان داد وضعیت درگیری شغلی معلمان بالاتر از سطح متوسط (۳) بود، اما وضعیت کیفیت زندگی کاری پایین‌تر از سطح متوسط (۳) بود. نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری با درگیری شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که از بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری، از طریق مؤلفه‌های تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، محیط کار ایمن و بهداشتی می‌توان درگیری شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان را پیش‌بینی کرد. در نتیجه به منظور افزایش درگیری شغلی معلمان می‌بایست کیفیت زندگی کاری معلمان را افزایش داد.

کلمات کلیدی: درگیری شغلی معلمان، کیفیت زندگی کاری، معلمان مدارس ابتدایی

مقدمه:

سازمان آموزش و پرورش نقش اساسی را برای رسیدن به اهداف برنامه ریزی شده آموزشی و تربیتی نیروی انسانی بر عهده دارد. با توجه به رسالت و نقش اثرگذار معلمان در تحول روانی دانش آموزان و تربیت نیروی انسانی به ویژه در دوره ابتدایی که زمینه ساز و اساس تحول در دوره های بعد محسوب می شود، اهمیت بهداشت و سلامت روانی معلمان آشکار می شود.

مدارس به عنوان یک نظام اجتماعی حساس از جایگاه بالایی برخوردار هستند. دستیابی به اهداف این نظام، نیازمند کارکنانی با درگیری شغلی بالا و برخورداری از تعهد بالا نسبت به سازمان می باشد که در محیطی پویا و سالم و با به کار بستن همه توانمندی های خویش، در جهت کارایی و اثرگذاری بهتر و بیشتر این سازمان گام بردارند.

در سال های اخیر، برنامه های کیفیت زندگی کاری نقش مهم و چشمگیری در ارتقای کارایی نیروی انسانی و در نتیجه ارتقای اثربخشی و کارایی سازمان ها داشته است. در این راستا، صحبت از کیفیت زندگی کاری معلمان برای انجام وظایف آموزشی و پرورشی حائز اهمیت است. نیروهای حرفه ای مانند معلمان معمولاً بیشتر وقت خود را صرف تعامل با دانش آموزان در مؤسسات آموزشی می کنند و نقش مهمی در بهبود یادگیری، رشد و سلامت روان دانش آموزان و اثربخشی مؤسسات آموزشی ایفا می کنند (باقری، ۱۴۰۰). دستیابی به یک زندگی کاری با کیفیت بالا مستلزم تلاش منظم سیستم آموزشی است که به معلمان فرصت های بیشتری برای تأثیرگذاری بر کار خود و اثربخشی کلی سازمان می دهد. بنابراین، هر سازمانی با بهره وری و کارایی بهینه و مؤثر به دنبال راه هایی است که معلمان را به سطح توانایی خود در استفاده از حداکثر انرژی و هوش خود برساند که این امر از طریق کیفیت زندگی کاری مناسب حاصل می شود، یعنی مشارکت اکثریت کارکنان در فرآیند تصمیم گیری. امروزه در مدیریت مدرن کیفیت زندگی کاری به یک معضل اجتماعی بزرگ در سراسر جهان تبدیل شده است. طرفداران تئوری کیفیت زندگی کاری به دنبال سیستم های جدیدی هستند تا به کارکنان کمک کنند تا بین کار و زندگی شخصی خود تعادل ایجاد کنند (رضائیان، ۱۳۹۸).

یکی دیگر از عوامل مهم در بهبود نگرش، رفتار، بازده کاری و اثربخشی کارکنان، درگیری آن ها در کار است. بررسی عوامل مؤثر بر درگیری شغلی کارکنان به چند دلیل مهم است: اول، تأکید بر مشارکت کاری می تواند تعارض ناشی از عدم اطمینان در انتظارات کاری را به حداقل برساند، دوم سازمان ها با شناسایی و مطالعه ابعاد درگیری شغلی کارکنان می توانند محیطی ایجاد کنند که باعث تشویق و کاهش بروز تعارضات حرفه ای بیشتر در بین کارکنان شود و در این محیط، تسهیل کننده های درگیری شغلی را افزایش و موانع آن را کاهش می دهند. سوم، فرصتی را برای مدیران فراهم می کند تا درک عمیق تری از عوامل مرتبط با کار کارکنان و متغیرهای کاری و سازمانی مرتبط به دست آورند.

درگیری شغلی به درجه ای اشاره دارد که افراد از نظر روانی با شغل فعلی خود هم ذات پنداری می کنند. مدیران می توانند با افزایش درگیری شغلی کارکنان، عملکرد سازمانی را بهبود بخشند و مزیت رقابتی به دست آورند (شکری و همکاران، ۱۴۰۰). با توجه به اهمیت نقش میزان درگیری شغلی معلمان در تحقق اهداف مدارس و نظام آموزش و پرورش، توجه مدیران و مسئولین نظام آموزش و پرورش به عوامل مؤثر بر درگیری شغلی معلمان مهم می باشد، در این راستا، تحقیق حاضر درصدد پاسخ به این سوال است که آیا بین کیفیت زندگی کاری با درگیری شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان رابطه وجود دارد؟

اهداف، سوالات و فرضیه های پژوهش

باتوجه به مطالب فوق هدف اصلی این پژوهش، شناسایی رابطه کیفیت زندگی کاری با درگیری شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ می باشد و از اهداف های فرعی پژوهش؛ تعیین وضعیت کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان، تعیین وضعیت درگیری شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان، تعیین رابطه درگیری شغلی با کیفیت زندگی کاری معلمان

مدارس ابتدایی شهر همدان، پیش بینی درگیری شغلی معلمان از طریق مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری آنان در مدارس ابتدایی شهر همدان می‌باشد. با توجه به مطالب بیان شده، این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال‌ها است: وضعیت درگیری شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان در چه سطحی است؟ وضعیت کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان در چه سطحی است؟ و فرضیه‌های پژوهش عبارتند از: بین کیفیت زندگی کاری و درگیری شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان رابطه وجود دارد. از طریق مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری می‌توان درگیری شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان را پیش بینی کرد.

کیفیت زندگی کاری

در دهه ۱۹۷۰، والتون^۱ استدلال کرد که کیفیت زندگی کاری اصطلاحی است که اصول محیطی و انسانی را تداعی می‌کند، اما اصول انسانی کار به دلیل تأکید بر تغییرات فنی و اقتصادی فراموش شده است. والتون معتقد بود که جامعه صنعتی با تأکید بر توسعه اقتصادی و فنی از این اصول غافل شده است. چشم‌انداز والتون با دوران رقابت بین المللی به رهبری ایالات متحده و پیشرفت‌های بزرگ در شبکه‌های مدیریتی، فناوری‌ها و برنامه‌های بهره‌وری ژاپن مصادف شد. این دستاوردها بر این ایده متمرکز شده است که کار یک چیز ارزشمند و وسیله‌ای برای خودسازی است. کیفیت زندگی کاری به طور مستقیم به هماهنگی بین کار و سایر جنبه‌های شخصی، نقش اجتماعی سازمان و تناسب بهره‌وری کار با کیفیت زندگی کاری بستگی دارد (فرناندز^۲ و همکاران، ۲۰۱۷). به اعتقاد گیلانی^۳ (۲۰۱۷) کیفیت زندگی کاری میزان سودمندی و رضایتی است که هر یک از اعضای سازمان در نتیجه تلاش به منظور ارضای نیازهای شخصی آن را تجربه کرده و از آن برخوردار می‌شود. کیفیت زندگی کاری فرآیند تصمیم‌گیری توسط همه اعضای سازمان از طریق کانال‌های ارتباطی باز و مناسب ایجاد شده برای این منظور است که بر کار آن‌ها به طور خاص و محیط کار به طور کلی تأثیر می‌گذارد. آن‌ها به نوعی درگیر می‌شوند و در نتیجه درگیری و رضایت شغلی آن‌ها افزایش می‌یابد و فشار ناشی از کار برای آن‌ها کاهش می‌یابد (شن و همکاران، ۲۰۱۴). در دو دهه گذشته، اصطلاح کیفیت زندگی کاری به طور مرتب در مجلات و نشریات معتبر مورد استفاده قرار گرفته است و اولین بار توسط مایو در سال ۱۹۳۰ استفاده شد (دهقان نیری و همکاران، ۲۰۱۱).

کیفیت زندگی کاری عبارت است از: نگرش کارکنان به کار، به ویژه تأثیرات فردی آن بر رضایت شغلی و سلامت روان، تأثیرات فردی تجربه کاری و چگونگی بهبود کار، با تأکید بر ارضای نیازهای فردی. ویژگی‌های کیفیت زندگی کاری مطابق با نتایج فردی عبارتند از:

۱_ پرداخت کافی و مناسب

۲_ شرایط کاری امن و سالم

۳_ فرصت برای به کارگیری و پیشرفت بی‌واسطه استعدادهای انسانی

۴_ فرصت برای امنیت و رشد مداوم در آینده

۵_ انسجام اجتماعی در سازمان کار

۶_ حقوق فرد در سازمان کار

۷_ کار و کل فضای زندگی

۸_ ارتباط اجتماعی زندگی کار.

در یک تعریف کلی می‌توان گفت که کیفیت زندگی کاری به کسب ذهنی و درک کارکنان در تناسب جسمی و روانی محیط کار و شرایط کاری کارکنان سازمان اطلاق می‌شود (مردوقی و همکاران، ۱۳۹۲).

¹ Walton, R.E

² Fernandes, R. E

³ Gilaninia

درگیری کاری

درگیری کاری به عنوان یک وضعیت مثبت ذهنی و عملکرد مرتبط با کار تعریف می‌شود که با سرزندگی، فداکاری و اشتیاق مشخص می‌شود. ماهیت درگیری در حوزه‌های مختلف کاری به وضوح قابل بررسی است. مشارکت معلم به اعمال و تلاش معلم در کلاس درس و لذت فعلی از تدریس اشاره دارد. مشارکت معلم نتایج مثبت یادگیری را پیش‌بینی می‌کند (جلیلی شیشوان و همکاران، ۱۴۰۰).

درگیری کاری عمدتاً با رضایت شغلی، توانایی، فداکاری و تعلق تبیین می‌شود. قدرت و توان، بیان‌کننده‌ی سطح بالایی از انرژی، انعطاف ذهنی در کار، تلاش در کار و تمایل فرد برای رویارویی با چالش‌هاست. به عبارت دیگر، درگیری در محل کار شامل نحوه درک کارکنان از محیط کار و شغل خود و همچنین ترکیبی از کار و زندگی شخصی است. درگیری کاری کم منجر به جدایی از کار و سازمان، فقدان هدف یا قطع ارتباط بین کار و زندگی کارکنان می‌شود (ضیایی و همکاران، ۱۳۹۴).

اوترخت برای درگیری شغلی سه مؤلفه به شرح زیر برمی‌شمرد:

الف) سرزندگی: بعد سرزندگی نشان‌دهنده حالتی است که در آن یک کارمند سطوح بالایی از انرژی و اشتیاق مداوم و انعطاف ذهنی را برای انجام وظایف خود به خوبی ترکیب می‌کند. این مؤلفه با ویژگی‌هایی مانند انرژی بالا و انعطاف‌پذیری ذهنی در کار، تمایل به اطمینان از سطح بالایی از تلاش و عزم علی‌رغم وجود مشکلات کاری مشخص می‌شود (تزینر و تانامی^۱، ۲۰۱۳).

ب) فداکاری: این مؤلفه بیانگر موقعیتی الهام‌بخش است که در آن فرد به اهمیت و دشواری کار خود اعتقاد دارد. جزء فداکاری با ویژگی‌هایی مانند مشارکت در کار، احساس ارزشمندی، احساس چالش در کار و غرور در کار مشخص می‌شود (تزینر و تانامی، ۲۰۱۳).

ج) شیفتگی: مؤلفه شیفتگی نشان‌دهنده آن است که شخص به طور کامل و با شادی در کار خود مشغول است. در واقع جزء شیفتگی بیانگر این است که فرد با تمرکز و شادی کامل در کار خود فعالیت می‌کند (لو^۲ و همکاران، ۲۰۱۴).

پیشینه تحقیق

عبدالوهابی و رحیمی (۱۴۰۳) پیش‌بینی درگیری کاری معلمان را بر اساس جو اخلاقی مدرسه و کیفیت زندگی کاری مطالعه کردند. نتایج پژوهش نشان داد که بین جو اخلاقی و درگیری کاری و همچنین بین کیفیت زندگی کاری و درگیری کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. دریایی (۱۴۰۲) در پژوهشی به نام انگیزه کاری و بازده کاری معلمان با کیفیت زندگی کاری به این نتیجه رسید که بین کیفیت زندگی کاری و بازده کاری و نقش میانجی انگیزه کاری رابطه معناداری وجود دارد. کهریزی (۱۴۰۱) با بررسی درگیری کاری با نقش واسطه‌ای بهزیستی روانشناختی معلمان دوره ابتدایی بر آگاهی ذهن، خودکارآمدی و رابطه معلم-دانش آموز پرداخت، نتایج پژوهش نشان داد که ذهن آگاهی، خودکارآمدی و رابطه معلم-دانش آموز و نقش واسطه‌ای بهزیستی روان شناختی، مشارکت معلمان را می‌توان بهبود بخشید. آزاد (۱۴۰۰) نتایج پژوهشی که فرسودگی روانی معلمان را بر اساس کیفیت زندگی کاری و تعارضات شغلی در دوران همه‌گیری کرونا در مرودشت پیش‌بینی کرد، نشان داد که کیفیت زندگی کاری و تعارضات در محل کار می‌تواند فرسودگی روانی را پیش‌بینی کند. بودور و همکاران (۲۰۲۴) در تحقیقی به تأثیر اشتراک دانش بر رفتار نوآورانه دانشگاهیان را با تأثیرات میانجی فرهنگ سازمانی نوآورانه و کیفیت زندگی کاری بررسی کردند. نتایج این مطالعه نشان داد که تسهیم دانش تأثیر مثبت مستقیم و معناداری بر کیفیت زندگی کاری، فرهنگ نوآورانه و رفتار نوآورانه دارد. فرهنگ نوآورانه تأثیر مثبت مستقیمی بر رفتار نوآورانه داشت. کیفیت زندگی کاری تأثیر معناداری بر رفتار نوآورانه نداشت و فرهنگ نوآورانه نقش میانجی و تعدیل‌کننده معناداری بین اشتراک دانش و رفتار نوآورانه داشت. زعفرالعلم و همکاران (۲۰۲۳) در این مطالعه ای به بررسی نقش میانجی درگیری شغلی با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری، فرسودگی عاطفی و

¹. Tziner & Tanami

². Lu

رضایت شغلی را بررسی کردند. نتایج پژوهش نشان داد که بین خستگی عاطفی و درگیری کاری، بین خستگی عاطفی و رضایت شغلی و بین درگیری کاری و رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد. بنابراین مشاهده شد که درگیری شغلی نقش واسطه‌ای دارد و بر رضایت شغلی تأثیر بسزایی دارد. عیسا پاره و همکاران (۲۰۲۲) مطالعه‌ای در مورد رابطه استرس شغلی و سواد سلامت با نقش تعدیل کننده حمایت اجتماعی بر کیفیت زندگی کاری کارگران صنعتی ایران انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که بین استرس کاری و کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری وجود دارد، اما بین سواد سلامت و کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری وجود ندارد و بین کیفیت زندگی کاری و حمایت اجتماعی رابطه معنادار وجود دارد. استرس کاری با کیفیت زندگی کاری رابطه منفی دارد و حمایت اجتماعی می‌تواند استرس کاری را کاهش دهد و کیفیت زندگی آن‌ها را افزایش دهد. رسدانیاتی و مافی (۲۰۲۱) تأثیر سرزندگی سازمانی و رفتار کاری نوآورانه را بر رضایت شغلی با واسطه درگیری کاری بررسی کردند. نتایج این پژوهش نشان داد که نشاط سازمانی و رفتار کاری نوآورانه بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. یافته دیگر این است که درگیری شغلی اثر مثبت بین سرزندگی سازمانی و رضایت شغلی را واسطه‌گری می‌کند.

روش شناسی:

پژوهش حاضر با توجه به هدف، یک مطالعه کاربردی است که بر اساس چگونگی به دست آوردن داده‌های لازم، روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان به تعداد ۱۳۰۹ نفر (۱۱۸۴ زن و ۱۲۵ مرد) می‌باشد. حجم نمونه آماری بر مبنای جدول کرجسی و مورگان به تعداد ۳۰۲ آزمودنی تعیین شد. اعضای نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی انتخاب شدند. از دو پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی کاری و درگیری کاری برای جمع‌آوری داده‌های لازم جهت آزمون فرضیه‌ها و پاسخگویی به سؤالات پژوهش استفاده شده است. برای سنجش متغیر درگیری کاری از پرسشنامه اوترخت (۲۰۰۳) استفاده شد. این پرسشنامه درگیری شغلی را در قالب ۹ گویه و ۳ خرده مقیاس (سرزندگی، فداکاری، شیفتگی) می‌سنجد و پاسخدهی به گویه‌ها در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت تنظیم شده است. برای سنجش متغیر کیفیت زندگی کاری از پرسشنامه والتون (۱۹۷۵) استفاده شد. پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۵) شامل ۳۲ سوال و ۸ مؤلفه در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، تاحدی، زیاد، خیلی زیاد) بوده که به ترتیب با نمره‌های ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ ارزیابی می‌شود و هشت مؤلفه آن پاداش منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و سالم، فراهم آوردن فرصت‌های رشد و امنیت مستمر، حاکمیت قانون در سازمان، وابستگی اجتماعی در زندگی کاری، محیط کلی زندگی، وحدت و اتحاد اجتماعی در سازمان و رشد توانایی‌های انسانی است. برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها، از روایی محتوایی با استفاده از دیدگاه صاحب نظران و متخصصین استفاده شد و روایی پرسشنامه‌ها مورد تأیید قرار گرفت و برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از روش ضریب الفای کرونباخ استفاده شد. میزان ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب؛ برای پرسشنامه درگیری شغلی ۰/۹۲ و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری ۰/۹۵ بدست آمد. برای پاسخ دهی به سوال‌های پژوهش از آزمون تی تک گروهی استفاده شد. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. همچنین برای آزمون نرمال بودن توزیع داده‌های متغیرهای این پژوهش از آزمون‌های کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شده است.

بحث اصلی

از لحاظ ویژگی‌های جمعیت شناختی، نمونه مورد مطالعه از لحاظ تفکیک جنسیتی شامل تعداد ۱۳۰۹ نفر شامل ۱۱۸۴ زن (۹۰/۴٪) و ۱۲۵ مرد (۹/۶٪) بودند.

از نظر سن ۶۴ نفر (۲۱/۲ درصد) بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۹۲ نفر (۳۰/۵ درصد) بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۱۱۷ نفر (۳۸/۷ درصد) بین ۴۱ تا ۵۰ سال، ۲۹ نفر (۹/۶ درصد) ۵۱ سال به بالا بودند.

از نظر میزان تحصیلات ۵ نفر (۱/۷ درصد) از معلمان مورد مطالعه دیپلم، ۱۱ نفر (۳/۶ درصد) کاردانی، ۱۶۲ نفر (۵۳/۶ درصد) کارشناسی، ۱۱۶ نفر (۳۸/۵ درصد) کارشناسی ارشد و ۸ نفر (۲/۶ درصد) دکتری بودند.

از نظر محل خدمت ۱۴۳ نفر (۴۷/۴ درصد) از معلمان مورد مطالعه آموزش و پرورش ناحیه یک و ۱۵۹ نفر (۵۲/۶ درصد) آموزش و پرورش ناحیه دو بودند.

سوال (۱) وضعیت درگیری شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان چگونه است؟

جدول (۱) بررسی وضعیت درگیری شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان با استفاده از آزمون t تک گروهی:

متغیر	شاخص	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماری ^۱	مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
درگیری شغلی	درگیری شغلی	۳/۷۲	۰/۸۱	۳	۱۵/۴۸	۳۰۱	**۰/۰۰۰۱
	سرزندگی	۳/۶۳	۰/۹۱	۳	۱۲/۰۹	۳۰۱	**۰/۰۰۰۱
	فدایی شدن در کار	۳/۷۱	۰/۹۰	۳	۱۳/۷۰	۳۰۱	**۰/۰۰۰۱
	شیفتگی	۳/۸۱	۰/۷۷	۳	۱۸/۱۹	۳۰۱	**۰/۰۰۰۱

* در سطح ۰/۰۵ معنادار است. ** در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

نتایج آزمون t تک گروهی در جدول (۱) نشان می‌دهد میانگین درگیری شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان ۳/۷۲ با انحراف معیار ۰/۸۱ به دست آمده است که از میانگین آماری (۳) بزرگتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا ($p < ۰/۰۱$) بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که میزان درگیری شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان بالاتر از حد متوسط (۳) می‌باشد. همچنین وضعیت درگیری شغلی در هریک از مؤلفه‌ها به شرح زیر است:

(۱) میانگین مؤلفه سرزندگی ۳/۶۳ با انحراف معیار ۰/۹۱ به دست آمده است که از میانگین آماری (۳) بزرگتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا ($p < ۰/۰۱$) بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که میزان سرزندگی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان بالاتر از حد متوسط (۳) می‌باشد.

(۲) میانگین مؤلفه فدایی شدن در کار ۳/۷۱ با انحراف معیار ۰/۹۰ به دست آمده است که از میانگین آماری (۳) بزرگتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا ($p < ۰/۰۱$) بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که میزان فدایی شدن در کار معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان بالاتر از حد متوسط (۳) می‌باشد.

(۳) میانگین مؤلفه شیفتگی ۳/۸۱ با انحراف معیار ۰/۷۷ به دست آمده است که از میانگین آماری (۳) بزرگتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا ($p < ۰/۰۱$) بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که میزان شیفتگی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان بالاتر از حد متوسط (۳) می‌باشد.

سوال ۲) وضعیت کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان چگونه است؟

جدول (۲) بررسی وضعیت کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان با استفاده از آزمون t تک گروهی:

متغیر	شاخص	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماری ^۱	مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
کیفیت زندگی کاری	کیفیت زندگی کاری	۲/۷۱	۰/۵۸	۳	۸/۴۹	۳۰۱	۰/۰۰۰۱**
	پرداخت منصفانه و کافی	۲/۳۷	۰/۷۲	۳	۱۴/۹۹	۳۰۱	۰/۰۰۰۱**
	محیط کار ایمن و بهداشتی	۳/۰۷	۰/۸۳	۳	۱/۵۹	۳۰۱	۰/۱۱۳
	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۳/۱۶	۰/۸۱	۳	۳/۴۴	۳۰۱	۰/۰۰۰۱**
	قانون گرایی در سازمان	۲/۵۱	۰/۸۳	۳	۱۰/۰۸	۳۰۱	۰/۰۰۰۱**
	وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۲/۷۲	۰/۸۸	۳	۵/۳۵	۳۰۱	۰/۰۰۰۱**
	فضای کلی زندگی	۲/۶۱	۰/۹۰	۳	۷/۳۸	۳۰۱	۰/۰۰۰۱**
	یکپارچگی و انسجام اجتماعی	۲/۶۶	۰/۷۲	۳	۷/۹۴	۳۰۱	۰/۰۰۰۱**
	توسعه قابلیت های انسانی	۲/۵۵	۰/۷۴	۳	۱۰/۳۳	۳۰۱	۰/۰۰۰۱**

** در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

* در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

نتایج آزمون t تک گروهی در جدول (۲) نشان می دهد میانگین کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان ۲/۷۱ با انحراف معیار ۰/۵۸ به دست آمده است که از میانگین آماری (۳) کوچکتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا ($p < 0/01$) بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت که میزان کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان کمتر از حد متوسط (۳) است. همچنین وضعیت کیفیت زندگی کاری در هریک از مؤلفه ها به شرح زیر است:

(۱) میانگین مؤلفه پرداخت منصفانه و کافی ۲/۳۷ با انحراف معیار ۰/۷۲ به دست آمده است که از میانگین آماری (۳) کوچکتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا ($p < 0/01$) بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت که میزان کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان در بعد پرداخت منصفانه و کافی، کمتر از حد متوسط (۳) می باشد.

(۲) میانگین مؤلفه محیط کار ایمن و بهداشتی ۳/۰۷ با انحراف معیار ۰/۸۳ به دست آمده است که هرچند از میانگین آماری (۳) بزرگتر است اما این تفاوت در سطح ۰/۰۵ معنادار نیست؛ زیرا ($p < 0/05$) بنابراین می توان گفت که میزان کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان در بعد محیط کار ایمن و بهداشتی، در حد متوسط (۳) است.

(۳) میانگین مؤلفه تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم ۳/۱۶ با انحراف معیار ۰/۸۱ به دست آمده است که از میانگین آماری (۳) بزرگتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا ($p < 0/01$) بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت که میزان کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان در بعد تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، بالاتر از حد متوسط (۳) است.

(۴) میانگین مؤلفه قانون گرایی در سازمان ۲/۵۱ با انحراف معیار ۰/۸۳ به دست آمده است که از میانگین آماری (۳) کوچکتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا ($p < 0/01$) بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت که میزان کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان در بعد قانون گرایی در سازمان، کمتر از حد متوسط (۳) است.

۵) میانگین مؤلفه وابستگی اجتماعی زندگی کاری ۲/۷۲ با انحراف معیار ۰/۸۸ به دست آمده است که از میانگین آماری (۳) کوچکتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا ($p < ۰/۰۱$) بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که میزان کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان در بعد وابستگی اجتماعی زندگی کاری، کمتر از حد متوسط (۳) است.

۶) میانگین مؤلفه فضای کلی زندگی ۲/۶۱ با انحراف معیار ۰/۹۰ به دست آمده است که از میانگین آماری (۳) کوچکتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا ($p < ۰/۰۱$) بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که میزان کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان در بعد فضای کلی زندگی، کمتر از حد متوسط (۳) است.

۷) میانگین مؤلفه یکپارچگی و انسجام اجتماعی ۲/۶۶ با انحراف معیار ۰/۷۲ به دست آمده است که از میانگین آماری (۳) کوچکتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا ($p < ۰/۰۱$) بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که میزان کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان در بعد یکپارچگی و انسجام اجتماعی، کمتر از حد متوسط (۳) است.

۸) میانگین مؤلفه توسعه قابلیت‌های انسانی ۲/۵۵ با انحراف معیار ۰/۷۴ به دست آمده است که از میانگین آماری (۳) کوچکتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا ($p < ۰/۰۱$) بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که میزان کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان در بعد توسعه قابلیت‌های انسانی، کمتر از حد متوسط (۳) است.

فرضیه ۱) بین کیفیت زندگی کاری و درگیری شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان رابطه وجود دارد؟

جدول (۳) بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و درگیری شغلی با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون:

رابطه متغیرها	سرزندگی	فدایی شدن در کار	شیفتگی	درگیری شغلی
پرداخت منصفانه و کافی	ضرب همبستگی	۰/۳۶۷	۰/۴۱۶	۰/۳۸۵
	سطح معناداری	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱
محیط کار ایمن و بهداشتی	ضرب همبستگی	۰/۵۲۳	۰/۵۱۵	۰/۵۲۶
	سطح معناداری	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	ضرب همبستگی	۰/۶۰۳	۰/۶۰۹	۰/۶۲۲
	سطح معناداری	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱
قانون گرایی در سازمان	ضرب همبستگی	۰/۴۴۶	۰/۴۵۱	۰/۴۴۰
	سطح معناداری	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	ضرب همبستگی	۰/۴۶۳	۰/۵۰۴	۰/۴۹۰
	سطح معناداری	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱
فضای کلی زندگی	ضرب همبستگی	-۰/۱۰۵	-۰/۰۶۸	-۰/۰۸۰

۰/۱۶۷	۰/۴۲۴	۰/۲۳۶	۰/۰۶۸	سطح معناداری	یکپارچگی و انسجام اجتماعی
۰/۴۲۵	۰/۴۳۷	۰/۴۱۰	۰/۴۳۰	ضریب همبستگی	
**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	سطح معناداری	توسعه قابلیت های انسانی
۰/۳۹۸	۰/۳۰۷	۰/۳۹۴	۰/۴۰۷	ضریب همبستگی	
**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	سطح معناداری	کیفیت زندگی کاری
۰/۵۴۲	۰/۴۳۶	۰/۵۴۶	۰/۵۲۹	ضریب همبستگی	
**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	سطح معناداری	

* در سطح ۰/۰۵ معنادار است. ** در سطح ۰/۰۱ معنادار است. تعداد = ۳۰۲

نتایج آزمون همبستگی پیرسون در جدول (۳) نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و درگیری شغلی معلمان ($r = ۰/۵۴۲$ و $p = ۰/۰۰۱$) رابطه مثبت و معناداری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد؛ به عبارتی با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت که با افزایش کیفیت زندگی کاری معلمان، درگیری شغلی آنان افزایش می یابد. همچنین بین مؤلفه های پرداخت منصفانه و کافی ($r = ۰/۳۸۵$ و $p = ۰/۰۰۰۱$)، محیط کار ایمن و بهداشتی ($r = ۰/۵۲۶$ و $p = ۰/۰۰۰۱$)، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم ($r = ۰/۶۲۲$ و $p = ۰/۰۰۰۱$)، قانون گرایی در سازمان ($r = ۰/۴۴۰$ و $p = ۰/۰۰۰۱$)، وابستگی اجتماعی زندگی کاری ($r = ۰/۴۹۰$ و $p = ۰/۰۰۰۱$)، یکپارچگی و انسجام اجتماعی ($r = ۰/۴۲۵$ و $p = ۰/۰۰۰۱$) و توسعه قابلیت های انسانی ($r = ۰/۳۹۸$ و $p = ۰/۰۰۰۱$) با درگیری شغلی در سطح ۰/۰۱ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ به عبارتی با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت که با افزایش پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون گرایی در سازمانی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت های انسانی معلمان، میزان درگیری شغلی آنان افزایش می یابد. اما بین مؤلفه فضای کلی زندگی و درگیری شغلی ($r = -۰/۰۸۰$ و $p = ۰/۱۶۸$) رابطه معناداری مشاهده نشد زیرا ($p > ۰/۰۵$).

همچنین بین همه مؤلفه های کیفیت زندگی کاری بجز مؤلفه فضای کلی زندگی با همه مؤلفه های درگیری شغلی یعنی سرزندگی، فدایی شدن در کار و شیفتگی رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد.

فرضیه ۲) از طریق مؤلفه های کیفیت زندگی کاری می توان درگیری شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان را پیش بینی کرد.

برای پیش بینی درگیری شغلی معلمان بر اساس مؤلفه های کیفیت زندگی کاری و همچنین مقایسه شدت تأثیر مؤلفه های کیفیت زندگی کاری بر درگیری شغلی از تحلیل رگرسیون چندگانه گام به گام استفاده شده است.

قبل از انجام رگرسیون لازم است پیش فرض های رگرسیون رعایت شود. اولین و مهمترین پیش فرض رگرسیون، خطی بودن روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته می باشد. براساس آنچه که در تحلیل ضریب پیرسون مطرح شده است، روابط بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته خطی است (فرضیه اول پژوهش). همچنین توزیع داده های مربوط به متغیر وابسته نیز نرمال است. علاوه بر این طبق مندرجات جداول (۴ و ۵)، از آماره دورین واتسون^۱ برای سنجش مستقل بودن همبستگی باقیمانده استفاده شده است. مقدار آماره دورین واتسون برابر با

^۱. Durbin-Watson

آزمون دورین واتسون به منظور بررسی استقلال مشاهدات (استقلال مقادیر باقی مانده یا خطاها) از یکدیگر استفاده می شود.

۱/۸۹ است که نشان می‌دهد باقیمانده‌ها با هم همبستگی ندارند^۱ و مستقل از هم هستند. همچنین، واریانس خطاها با هم برابر و ثابت است. برای آگاهی از چگونگی روابط هم خطی^۲ بین متغیرهای مستقل از آماره تولرنس^۳ استفاده شده است. براساس شاخص‌های هم خطی بودن (تولرنس و تورم واریانس (VIF))؛ بین متغیرهای پیش بین هم خطی وجود نداشته و نتایج حاصل از مدل رگرسیون قابل اتکا است. مقادیر F مشاهده شده در گام‌های رگرسیون در سطح ۰/۰۱ معنادار بوده ($p < ۰/۰۱$)؛ یعنی می‌توان گفت که مدل رگرسیونی تحقیق مدل مناسبی برای تبیین متغیر وابسته است و متغیرهای تحقیق قادرند که تغییرات متغیر وابسته را توضیح دهند. بنابراین مفروضات استفاده از رگرسیون برقرار است.

جدول (۴) رگرسیون چندگانه گام به گام بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و درگیری شغلی معلمان:

شاخص‌ها	مجموع مجذورات SS	درجه آزادی df	میانگین مجذورات	آماره F	سطح معناداری	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین R^2	ضریب تعیین اصلاح شده R^2	دوربین واتسون
گام ۱	رگرسیون	۷۶/۴۵۳	۱	۷۶/۴۵۳	۱۸۹/۰۹۴	۰/۰۰۰۱	۰/۶۲۲	۰/۳۸۷	۰/۳۸۵
	باقیمانده	۱۲۱/۲۹۴	۳۰۰	۰/۴۰۴					
	کل	۱۹۷/۷۴۷	۳۰۱						
گام ۲	رگرسیون	۸۲/۳۷۴	۲	۴۱/۱۸۷	۱۰۶/۷۳۹	۰/۰۰۰۱	۰/۶۴۵	۰/۴۱۷	۰/۴۱۳
	باقیمانده	۱۱۵/۳۷۳	۲۹۹	۰/۳۸۶					
	کل	۱۹۷/۷۴۷	۳۰۱						
گام ۳	رگرسیون	۸۳/۸۹۱	۳	۲۷/۹۶۴	۷۳/۱۹۱	۰/۰۰۰۱	۰/۶۵۱	۰/۴۲۴	۰/۴۱۸
	باقیمانده	۱۱۳/۸۵۶	۲۹۸	۰/۳۸۲					
	کل	۱۹۷/۷۴۷	۳۰۱						

با توجه به مقدار R^2 تعدیل شده در گام سوم مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری، مجموعاً ۴۱/۸ درصد از واریانس درگیری شغلی معلمان را تبیین می‌کنند. به عبارت دیگر ۴۱/۸ درصد از تغییرات درگیری شغلی معلمان، ناشی از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری آنان است.

^۱. مقدار این آماره بین ۰ تا ۴ است. اگر باقیمانده‌ها با یکدیگر همبستگی نداشته باشند، این آماره نزدیک به ۲ خواهد بود.

^۲. در رگرسیون چندگانه هیچ یک از متغیرهای مستقل نباید رابطه خطی با سایر متغیرهای مستقل داشته باشند.

^۳. ضریب تولرنس بین ۰ و ۱ در نوسان است. بنابراین، هرچه ضریب تولرنس نزدیک به ۱ باشد، میزان هم خطی کمتر است.

جدول (۵) نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه گام به گام برای پیش بینی درگیری شغلی معلمان براساس مؤلفه های کیفیت زندگی کاری آنان:

مدل	شاخص	ضرایب غیر استاندارد		t	سطح معناداری	مفروضه های هم خطی	
		B	میانگین خطا ی استاندارد			Beta	تورنس Tolerance نس VIF
مدل ۱	مقدار ثابت	۱/۷۶۱	۰/۱۴۷	۱۱/۹۵۹	۰/۰۰۰۱		
	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۰/۶۲۰	۰/۰۴۵	۱۳/۷۵۱	۰/۰۰۰۱	۰/۶۲۲	۱
مدل ۲	مقدار ثابت	۱/۶۰۵	۰/۱۴۹	۱۰/۷۴۸	۰/۰۰۰۱		
	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۰/۵۰۵	۰/۰۵۳	۹/۵۱۰	۰/۰۰۰۱	۰/۵۰۶	۰/۶۹۰
	وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۰/۱۹۱	۰/۰۴۹	۳/۹۱۷	۰/۰۰۰۱	۰/۲۰۸	۱/۴۵۰
مدل ۳	مقدار ثابت	۱/۵۲۵	۰/۱۵۴	۹/۶۱۶	۰/۰۰۰۱		
	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۰/۴۳۵	۰/۰۶۳	۶/۸۸۱	۰/۰۰۰۱	۰/۴۳۶	۰/۴۸۱
	وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۰/۱۶۲	۰/۰۵۱	۳/۱۹۰	۰/۰۰۲	۰/۱۷۶	۰/۶۳۲
	محیط کار ایمن و بهداشتی	۰/۱۲۳	۰/۰۶۲	۱/۹۹۳	۰/۰۴۷	۰/۱۲۷	۰/۴۷۹

برای تعیین و مقایسه شدت و جهت تأثیر مؤلفه های کیفیت زندگی کاری، ضرایب بتا نیز با توجه به مقادیر بتا و سطح معنی داری مقادیر t در جدول (۵) محاسبه شد. در مرحله اول مؤلفه فرصت رشد و امنیت مستمر، در مرحله دوم مؤلفه وابستگی اجتماعی زندگی کاری و در مرحله سوم محیط کار ایمن و سالم به ترتیب بیشترین تأثیر را بر درگیری کار معلمان دارند و وارد مدل رگرسیونی شدند (سایر مؤلفه های کیفیت زندگی کاری معلمان تأثیر چندانی بر درگیری کاری آنها نداشتند و از مدل حذف شدند) از این رو تنها مؤلفه های تأمین فرصت رشد و امنیت مستمر، پیوند اجتماعی زندگی کاری و محیط شغلی ایمن و سالم توانایی پیش بینی درگیری کاری معلمان را دارند. تأثیر مؤلفه های تأمین فرصت رشد و امنیت مستمر، پیوند اجتماعی زندگی کاری و محیط شغلی ایمن و سالم مثبت و به ترتیب به اندازه های ۰/۴۳۶، ۰/۱۷۶ و ۰/۱۲۷ هستند. با توجه به اینکه سطح معناداری مقادیر t بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ است، این مؤلفه ها سطح معناداری در پیش بینی درگیری شغلی معلمان دارند. بیشترین تأثیر مربوط به مؤلفه ایجاد فرصت های رشد و ایمنی مستمر و کمترین تأثیر مربوط به مؤلفه محیط کار ایمن و سالم است. ضرایب متغیرهای مؤثر در مدل، در زیر آمده است. مدل نهایی:

$$\text{وابستگی اجتماعی زندگی کاری (۰/۱۷۶)} + \text{تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم (۰/۴۳۶)} = \text{درگیری شغلی}$$

$$+ ۱/۵۲۵ + \text{محیط کار ایمن و بهداشتی (۰/۱۲۷)}$$

نتیجه گیری:

هدف این پژوهش بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با درگیری کار معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان بود. یافته های سوال اول نشان داد که سطح درگیری معلمان ابتدایی شهر همدان در وضعیت مطلوبی قرار دارد، زیرا نتایج آزمون t گروهی نشان داد که میزان درگیری شغلی معلمان مدارس ابتدایی در همدان به طور متوسط ۳/۷۲ با انحراف معیار ۰/۸۱ به دست آمد که بیشتر از میانگین آماری (۳) است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنی دار است؛ زیرا $p < ۰/۰۱$ (با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت که میزان درگیری معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان بالاتر از حد متوسط (۳) است. علاوه بر این، آماره t در تمام مؤلفه های درگیری شغلی (سرزندگی، فداکاری و اشتیاق) معنی دار است و میانگین همه مؤلفه های درگیری شغلی (نشاط، فداکاری و اشتیاق) بالاتر از حد متوسط است. یافته های این پرسش پژوهشی با یافته های مطالعات عبدالوهابی و رحیمی (۱۴۰۳)، کهریزی (۱۴۰۱)، زرزی (۱۳۹۷)، کیانفر (۱۳۹۲)، کیان (۲۰۱۹) و ساکسنا (۲۰۱۵) مطابقت دارد، زیرا آن ها در مطالعات خود نشان دادند که میانگین درگیری شغلی بالاتر از حد متوسط می باشد. در واقع

درگیری شغلی میزان اهمیت کار در تصویر فرد از خود و میزان تأثیرگذاری بر خودانگاره یا عزت نفس فرد است و هم چنین میزان عملکرد و درگیری فرد در کار و مشارکت فعال او در کارش به تصویر کشیده می شود (شاکری و همکاران، ۱۴۰۰). درگیری شغلی نقش مهمی در اثربخشی و کارایی یک سازمان دارد و نقش اساسی در ایجاد نتایج مثبت سازمانی دارد.

یافته های سوال دوم نشان داد که میانگین کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان ۲/۷۱ با انحراف معیار ۰/۵۸ است که کمتر از میانگین آماری (۳) است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا ($p < 0/01$) با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت که کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان کمتر از حد متوسط (۳) می باشد. آماره t برای مؤلفه های حقوق و دستمزد عادلانه و کافی، فرصت رشد و امنیت مستمر، حاکمیت قانون، پیوند اجتماعی زندگی کاری، محیط کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، توسعه قابلیت های انسانی و ایمن معنادار است و در مؤلفه محیط کار سالم و ایمن معنی دار نیست. بیشترین تأثیر مربوط به مؤلفه ایجاد فرصت های رشد و ایمنی مستمر و کمترین تأثیر مربوط به مؤلفه محیط کار ایمن و سالم است. نتایج این پرسش پژوهشی با نتایج تحقیقات دریایی (۱۴۰۲)، آزاد (۱۴۰۰)، باقری (۱۴۰۰)، سلیمی و سعیدیان (۱۳۹۹)، عبادی (۱۳۹۶)، پیو (۲۰۲۰) و منشا و تاویا (۲۰۱۴) همسواست، زیرا آن ها در نتایج مطالعات خود نشان دادند که میانگین کیفیت زندگی کاری کمتر از حد متوسط می باشد. می توان گفت اگر سازمان ها به ویژه سازمان های مهمی مانند آموزش و پرورش بر عوامل کیفیت زندگی کاری معلمان تمرکز کرده و برای افزایش آن ها برنامه ریزی کنند، قطعاً می توانند به دستاوردهای بزرگی دست یافته و در نتیجه به توسعه جامعه خود دست یابند، زیرا هر چه کارکنان سازمان نارضایتی کمتری داشته باشند، می توانند خلاقانه تر و با انگیزه بیشتری کار کنند و با اهداف خود پیشرفت ارزنده ای در جهت اهداف سازمان داشته باشند. از آنجایی که تربیت و آموزش نسل آینده یعنی توسعه آینده کشور در دست سازمان آموزش و پرورش است، توجه به رفاه، انگیزه کاری، رضایت و کیفیت کار بسیار مهم است. هراندازه نیازهای معلمان در محیط کار برآورده شود، به همان مقدار می توانند در تربیت دانش آموزان و آینده سازان کشور مؤثر باشند و در پیشرفت جامعه گام های بلندی بردارند (دیورخش، ۱۴۰۰).

بررسی فرضیه اول پژوهش حاکی از آن بود که بین کیفیت زندگی کاری و درگیری کاری معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد به عبارت دیگر با اطمینان می توان گفت که با افزایش کیفیت زندگی کاری معلمان، مشارکت و درگیری آن ها در کار نیز افزایش می یابد. همچنین بین مؤلفه های دستمزد عادلانه و کافی، محیط کار ایمن و سالم، تضمین فرصت های رشد و امنیت مستمر، قانون گرایی در سازمان، پیوند اجتماعی زندگی کاری، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه ظرفیت های انسانی با مشارکت و درگیری نیروی کار رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر می توان با اطمینان گفت که با افزایش دستمزد عادلانه و مناسب، محیط کار ایمن و سالم، ایجاد فرصت برای رشد و امنیت مستمر، قانون گرایی در سازمان، پیوند اجتماعی زندگی کاری، یکپارچگی اجتماعی و همکاری و توسعه ظرفیت های انسانی معلمان، مشارکت و درگیری آن ها در کار افزایش می یابد. اما بین مؤلفه های محیط کلی زندگی و درگیری کاری رابطه معناداری مشاهده نشد. هم چنین بین تمامی مؤلفه های کیفیت زندگی کاری به جز مؤلفه محیط کلی زندگی با تمامی مؤلفه های درگیری کاری یعنی سرزندگی، فدایی شدن در کار و شیفتگی رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد. این نتیجه با نتایج تحقیق های عبدالوهابی و رحیمی (۱۴۰۳) و مبصر آزاد و شفیع زاده (۱۳۹۴) مطابقت دارد. با توجه به این نتایج، می توان گفت که افراد با درگیری کاری بالا، اولاً به این دلیل که می توانند روی جنبه های کاری تمرکز بیشتری داشته باشند، و ثانیاً انرژی و توانایی بالایی برای مقابله با چالش ها دارند، می توانند تحت فشار کار کنند، تعهدات سازمانی بیشتری نسبت به دیگران دارند و در نهایت حس مثبت کار را تجربه می کنند که می تواند تفکر و عمل آن ها را گسترش دهد و در نتیجه سودمندی و رضایت شغلی را افزایش دهد.

در سازمان ها به ویژه در مؤسسات آموزشی، اگر فردی از کیفیت زندگی خود راضی باشد، مسلماً برای سایر کارها، انگیزه و روحیه مثبتی نیز در فرد ایجاد می شود و این انگیزه به نوبه خود بر کار فرد تأثیر می گذارد و حداقل تلاش فرد را در زمینه کاری که می خواهد افزایش می دهد و در صورت فراهم بودن شرایط دستمزد عادلانه و مناسب، محیط کار امن، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، اتحاد اجتماعی و توسعه ظرفیت های انسانی معلمان، درگیری و مشارکت کاری آنان افزایش می یابد (عبدالوهابی و رحیمی، ۱۴۰۳).

بررسی فرضیه دوم پژوهش حاکی از آن بود که از طریق بعضی از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری، می‌توان مشارکت و درگیری معلمان دوره ابتدایی شهر همدان پیش بینی کرد. مؤلفه‌های ایجاد فرصت‌های رشد و امنیت مستمر، پیوند اجتماعی زندگی کاری، محیط کار ایمن و سالم پیش بینی کننده درگیری کاری معلمان هستند. بیشترین تاثیر مربوط به مؤلفه ایجاد فرصت‌های رشد و امنیت مستمر و کمترین تاثیر مربوط به مؤلفه محیط کار ایمن و سالم است. این نتیجه با نتایج تحقیق عبدالوهابی و رحیمی (۱۴۰۳) و سلیمی و سعیدیان (۱۳۹۹) مطابقت دارد. با توجه به این نتایج می‌توان گفت که مدارس و آموزش و پرورش از طریق افزایش مشارکت معلمان در سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری امور مربوط به مدرسه، فراهم آوردن فرصت برای رشد و ارتقای مهارت‌های فردی و به طور کلی، ارتقای کیفیت زندگی کاری معلمان می‌توانند احساس مسئولیت معلمان را نسبت به کارشان افزایش داده و به عبارت دقیق‌تر، تأثیر مثبتی بر درگیری آن‌ها در کار دارند و در نتیجه می‌توانند پیامدهای مثبتی در داخل و خارج سازمان داشته باشند. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که هرچه کیفیت زندگی کاری معلمان ابتدایی شهر همدان بیشتر باشد درگیری و مشارکت آن‌ها در کار بیشتر شده و زمینه مساعد برای تحقق اهداف آموزشی و تربیتی مدارس فراهم می‌شود.

پیشنهادهای کاربردی

- ✓ برای درگیری شغلی معلمان در محل کار، باید فرهنگ سازی، عدالت و انصاف، اعتماد و شایسته سالاری لازم را در معلمان ایجاد کرد تا معلمان به طور کامل مشغول شوند و به میزان کارشان دستمزد بگیرند و پاداش بگیرند.
- ✓ به منظور افزایش مشارکت و درگیری معلمان در کار و افزایش سطح یادگیری دانش آموزان، تعمیرات و تغییرات لازم به منظور مطلوبیت و راحتی فضای فیزیکی و میزان نور کلاس‌ها انجام شود. سرمایش و گرمایش محیط باید به طور منظم و مداوم کنترل شود تا اطمینان حاصل شود که معظلی برای معلمان و یادگیری دانش آموزان پیش نمی‌آید.
- ✓ پیشنهاد می‌شود به منظور افزایش اثربخشی و کارایی سازمان و همچنین افزایش انگیزه معلمان طراحی نظام حقوق و دستمزد عادلانه در سازمان آموزشی صورت گیرد.
- ✓ افزایش اعتماد و اطمینان کارکنان در حوزه امنیت و ثبات شغلی با ایجاد محیط سالم مدرسه و ارائه خدمات حمایتی مانند سختی شغل برای معلمان زن، برنامه‌های رفاهی و خدماتی کارکنان در برنامه‌های وزارت آموزش و پرورش قرار گیرد.
- ✓ برای اینکه معلمان از نتایج کار خود آگاه شوند، نقاط ضعف خود را شناسایی کنند، باید با ایجاد برنامه‌های آموزشی متناسب با نیاز و حرفه معلمان، آموزش و زمینه پیشرفت و ارتقاء معلمان را فراهم کرد.
- ✓ مدیران و مسئولان آموزش و پرورش باید با تاکید بر ارزش‌های انسانی و مدیریت مشارکتی زمینه تقویت شاخص یکپارچگی و انسجام اجتماعی را فراهم کنند تا زمینه‌ای برای بهبود عملکرد کارکنان ایجاد شود.
- ✓ مدیران و مسئولان آموزشی توجه کافی به حقوق و امتیازات، خدمات رفاهی و ایمنی، فراهم آوردن مسیرهای توسعه برای معلمان مقطع ابتدایی، مشارکت در تصمیم‌گیری آن‌ها در اجرای طرح‌های مختلف و مشارکت در روند اجرای آن‌ها داشته باشند تا زمینه افزایش درگیری کاری معلمان فراهم شود.

پیشنهادهای پژوهشی

- ✓ پیشنهاد می‌شود که انجام پژوهش در مقاطع دیگر تحصیلی و محدوده جغرافیایی وسیع‌تر انجام گیرد تا نتایج تعمیم پذیرتری فراهم آید.
- ✓ پیشنهاد می‌شود تحقیقات آتی به روش کیفی جهت بررسی دقیق و عمیق‌تر انجام شود.
- ✓ همچنین پیشنهاد می‌شود این مطالعه در سایر سازمان‌ها مانند دانشگاه‌ها نیز انجام شود.

منابع

- باقری، فرناز (۱۴۰۰). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با نهادینه سازی اخلاق حرفه ای و یادگیری سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه بوعلی سینا.
- جلیلی شیشوان، علی؛ بیگدلی، حسین؛ موسی زاده، زهرا و طباطبائی عدنان، الهام (۱۴۰۰). تبیین علی درگیری شغلی معلمان تربیت بدنی بر اساس جهت گیری هدف و هیجانات تدریس. پژوهش در نظام های آموزشی، ۱۵(۵۳):۱۳۹-۱۴۹.
- دیورخش، زهرا (۱۴۰۰). بررسی نقش واسطه ای توانمندسازی روانشناختی در رابطه وجدان کاری با کیفیت زندگی کاری معلمان مقطع ابتدایی شهرستان مرودشت. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- رضائیان، علی (۱۳۹۸). مدیریت رفتار سازمانی، تهران، سازمان مطالعه و تدین کتب علوم انسانی دانشگاه ها، سمت.
- شاکری، محسن؛ کهدویی، سمیه و عباسی هرفته، شیدا (۱۴۰۰). اثربخشی اخلاق حرفه ای بر درگیری شغلی و تعهد سازمانی در بین معلمان دوره ابتدایی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۶(۱):۶۸-۶۰.
- ضیائی، منصور؛ رضائی، قباد؛ یارمحمدی، حامد؛ خوشبو، الهه و قره گوزلو، فرامرز (۱۳۹۴). ارتباط درگیری شغلی با ویژگی های جمعیت شناختی معلمان مقطع راهنمایی دالاهو (کرمانشاه)، ارگونومی، ۱۰: ۳، ۶۰.
- عبدالوهابی، شیرین و رحیمی، حمید (۱۴۰۳). پیش بینی درگیری شغلی معلمان بر اساس جو اخلاقی مدرسه و کیفیت زندگی کاری، مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۱۷(۲):۱۴۹-۱۵۸.
- مرزوقی، رحمت اله؛ نوروزی، نصراله و نیکخو، محمد اسماعیل (۱۳۹۲). بررسی کیفیت زندگی شغلی معلمان مدارس استثنایی استان بوشهر، مجله تعلیم و تربیت استثنایی، ۴(۱۱۷):۱۷-۵.
- Dehghan Nayeri N, Salehi T, Ali Asadi Noghabi A. (2011) Quality of work life and productivity among Iranian nurses. Contemporary nurse; 39(1):106-18.
- Fernandes, R.B., Martins, B. S., & Caixeta, R. P., Costa Filo, C.G., Braga, G.A., Antonialli, L.M. (2017). Quality of Work Life: an evaluation of Walton model with analysis of structural equations. Revista Espacios, 38(03):5-25.
- Lu, C.Q; Wang, H.J.; Lu, J. J.; Du, D. Y. & Bakker, A.B. (2014). Does Work Engagement Increase Person-Job Fit? The Role of Job Crafting and Job Insecurity. Journal of Vocational Behavior, (84), pp. 142-152.
- Shen, Jie. Benson, Jack. Huang, Bo-Wen (2014). "high-Performance Work Systems And Teachers' Work Performance: The Mediating Role Of Quality Of Working Life" Human Resource Management, 53(5), 817-833.
- Tziner, A. & Tanami, M. (2013). Examining the Links between Attachment, Perfectionism, and Job Motivation Potential with Job Engagement and Workaholism. Journal of Work and Organizational Psychology, 29, pp. 65-74.